
Liderazgos
Tipos, enfoques y una reflexión sobre el futuro
Por Pedro Miguel Esparza García

Créditos iniciales

- **Ilustración de la portada por**: ***CHNG CHOON HIONG.***

Ensayo presentado para la asignatura Liderazgo Emprendedor – Universidad Europea de Madrid.

- **22 de mayo de 2025.**

¿Qué es el liderazgo?

Según la Real Academia Española, liderazgo es “dirigir o estar a la cabeza de un grupo, de un partido político, de una competición, etc.”.

Pero… ¿es realmente eso liderazgo?

Desde mi punto de vista, no necesariamente. Uno puede estar al frente, ocupar un cargo de poder, e incluso ganar una carrera —como ocurre en la Fórmula 1— pero eso no significa que esté ejerciendo liderazgo de verdad. Estar en cabeza no es lo mismo que liderar.

El liderazgo, como veremos a continuación, va mucho más allá del cargo o la posición. Tiene que ver con influencia, visión, responsabilidad, relaciones humanas, y sobre todo, con cómo impactamos en los demás.

A lo largo de este ensayo, veremos sus distintas vertientes, desde sus formas más inspiradoras hasta sus expresiones más destructivas.

(Mi) definición de liderazgo

Personalmente, considero que la definición de la Real Academia se queda corta.

Para mí, el liderazgo es la capacidad que tiene una persona, a través de su esfuerzo, de inspirar a otros a actuar —ya sea para lograr algo positivo, o para provocar consecuencias destructivas.

BOSS VS LEADER

No se trata solo de estar al frente o dar órdenes. Se trata de mover voluntades, generar impacto, y muchas veces, de dejar huella.

Y a continuación, explicaremos precisamente eso: las múltiples formas que puede tomar el liderazgo, sus estilos, sus efectos y sus contradicciones.

¿Cuáles son los tipos de liderazgo?

Existen tantos tipos de liderazgo como formas de entenderlo.

Por ejemplo, según ESIC University, hay seis: autocrático, democrático, *laissez-faire*, transformacional, transaccional y situacional.

Por su parte, la empresa Asana añade cinco más a esa lista: el liderazgo visionario, afiliativo, dominante, el que marca el paso, y el estilo *coaching*. En total, o

¿Cuáles son los tipos de liderazgo?

Sin embargo, más allá de esta variedad, todos estos estilos pueden agruparse en dos grandes categorías esenciales:

- *Liderazgo resonante*: aquel que inspira, conecta y moviliza positivamente.

- *Liderazgo disonante*: aquel que intimida, fragmenta o impone desde el miedo o la manipulación.

A lo largo de este ensayo, veremos ejemplos claros de ambas formas, tanto en la realidad como en la ficción.


¿EL MEJOR DISCURSO DE LA HISTORIA?
ALEJANDRO
MAGNO
HISTORIA
ÉPICA



Liderazgo Resonante vs Liderazgo Disonante

● Conecta emocionalmente con su equipo, mejorando el rendimiento general.	● Desconectado emocionalmente, lo que genera malestar y baja productividad.
● Se adapta a las necesidades individuales y busca soluciones antes que castigos (incluso, puede aprovechar los “errores” para dar origen a algo nuevo)	● Exige sin contexto; amenaza o castiga ante la baja productividad
● Fomenta un ambiente de confianza, empatía y colaboración	● Siembra miedo, desconfianza y competencia tóxica
● Redirige talentos cuando alguien no encaja bien, priorizando el potencial	● Castiga el fracaso, sin considerar capacidades alternativas
● Se comunica de forma clara, empática y bidireccional	● Usa comunicación rígida, unilateral e impositiva

Ejemplos de Liderazgo Resonante (realidad)

A continuación, veremos dos ejemplos de liderazgo resonante. El primer de ellos, es el siguiente:



Gabe Newell y su estilo de liderazgo

Uno de los ejemplos más claros de liderazgo resonante en la actualidad es el de Gabe Newell, desarrollador de videojuegos y fundador de Valve Software, empresa responsable de títulos como *Half-Life* o *Portal*, y de la plataforma de distribución digital Steam.

A diferencia de muchos CEOs del mundo empresarial y de la industria del videojuego, el estilo de liderazgo de Gabe Newell se caracteriza por ser altamente empático, flexible y humano, tanto con sus empleados como con la comunidad de jugadores.

Gabe Newell y su estilo de liderazgo

Esto se refleja en varios aspectos:

- Autonomía interna: Valve permite que sus empleados se muevan libremente entre proyectos según su motivación personal. Si un desarrollador se siente aburrido o estancado en un proyecto, puede simplemente ir a otro equipo y ofrecer su ayuda. Gabe fomenta este sistema porque considera que la pasión impulsa la innovación.

- Prevención del burnout: A diferencia del modelo de *crunch* (jornadas agotadoras impuestas en la industria), Valve ha pausado desarrollos cuando detecta fatiga generalizada en su equipo. Aquí, la productividad nunca se antepone al bienestar.

- Relación con la comunidad: Gabe también ha demostrado un enfoque resonante hacia los jugadores. Mientras otras compañías (como Nintendo o EA) persiguen legalmente a los fans por crear mods o juegos sin ánimo de lucro, Valve ha optado por contratar a desarrolladores de la comunidad y, en muchos casos, convertir sus mods en productos oficiales (*Counter-Strike*, *Dota*, *Team Fortress* son ejemplos de esto).


THAT'S NOT REALISTIC
THAT'S
ALISTIC


Gabe
Newell

Ejemplos de Liderazgo Resonante (realidad)

El segundo ejemplo de liderazgo resonante nos transporta a la Antigüedad, a una figura a menudo ignorada por la óptica eurocentrista: Ciro II, más conocido como Ciro el Grande, fundador del Imperio Persa aqueménida.

A diferencia de muchos líderes de su época (e incluso de hoy), Ciro no gobernó desde la imposición, sino desde una perspectiva sorprendentemente moderna, basada en el respeto, la empatía y la legitimación del otro.



Ciro II y su estilo de liderazgo

Algunos aspectos clave de su liderazgo:

- Respeto por las costumbres y religiones de los pueblos conquistados: Ciro permitía que cada cultura mantuviera su religión, sus ritos y su organización interna, siempre que no atentaran contra el orden imperial. Esta actitud no solo reducía la resistencia, sino que creaba una dinámica de colaboración y confianza mutua. Este enfoque resuena con la empatía como valor central del liderazgo resonante, y conecta incluso con modelos modernos como el de Gabe Newell, donde la autonomía interna y el respeto por la identidad son claves del buen liderazgo.

- El Edicto de Ciro y los derechos humanos: El famoso Edicto de Ciro —inscrito en el llamado *Cilindro de Ciro*— está considerado una de las primeras declaraciones de derechos humanos de la historia, solo superada en antigüedad por el Código de Hammurabi. En él se reconoce la libertad religiosa, la dignidad de los pueblos conquistados y la no imposición de tributos abusivos. Este gesto no fue simbólico: fue parte activa de su política imperial, mostrando una preocupación real por el bienestar de sus súbditos.


Breve
Biografía
De Ciro II
El Grande

“FUI UN BUEN REY, POR FAVOR, SI NO ES MUCHA MOLESTIA, ME GUSTARÍA QUE MI TUMBA NO FUERA MOLESTADA” - **INSCRIPCIÓN EN LA TUMBA DE CIRO II**.

Ejemplos de Liderazgo Resonante (ficción)

A continuación, procederemos a examinar dos ejemplos de liderazgo resonante en la ficción.
Aunque no pertenezcan al mundo real, es importante tenerlos en cuenta por una razón fundamental: son mitos.
Mitos modernos, sí, pero mitos al fin y al cabo.



Ejemplos de Liderazgo Resonante (ficción)

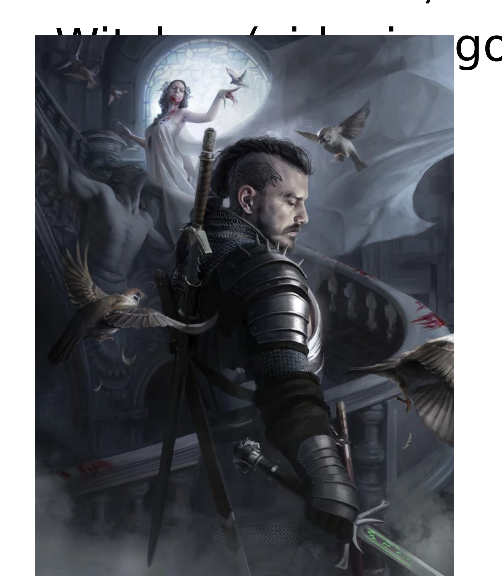
Desde los albores de la humanidad, los mitos han servido como tutores culturales para transmitir enseñanzas que, incluso hoy, milenios después, siguen siendo no solo útiles, sino también piezas clave en la construcción de lo que significa ser humano.

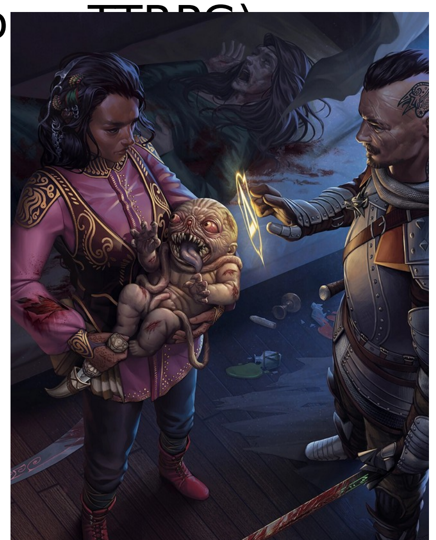
Así pues, aunque no tengamos sus habilidades extraordinarias ni habitemos sus universos, no está de más observarlos y, en la medida de lo posible, emular lo mejor de ellos.

UN GRAN PODER
CONLLEVA UNA GRAN
RESPONSABILIDAD

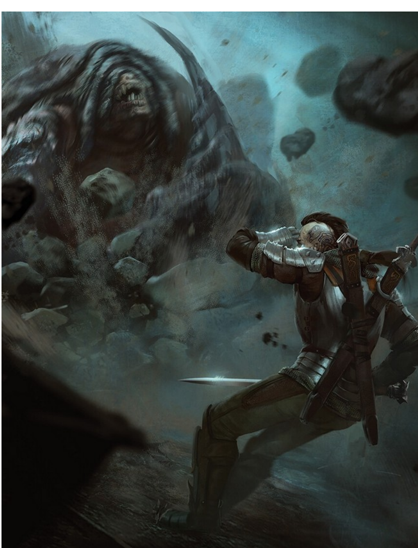
Ejemplo de liderazgo resonante en la ficción – Erland de Larvik (The Witcher)

Un personaje menos conocido que los nombres clásicos del liderazgo heroico (Obi-Wan Kenobi, Canario Negro, Wonder Woman...), pero cuya historia refleja una forma profunda y silenciosa de liderazgo resonante, es Erland de Larvik, fundador de la Escuela del Grifo en el universo de The Witcher (videojuego y TTRPG).









Erland y su estilo de liderazgo

1. **Convertir el fracaso en propósito:** La orden de caballeros a la que Erland pertenecía fue considerada un experimento fallido. Sin embargo, no dejó que eso lo definiera. Gracias a la influencia de otro líder resonante, Taliesin “el Grifo”, Erland interiorizó una serie de valores que le permitieron transformar ese fracaso en una victoria personal: encontró un nuevo propósito, más noble y más duradero. → Este punto conecta con la idea del líder resonante como alguien que aprovecha los errores para construir algo mejor.
2. Empatía, visión y cohesión interna: A diferencia de sus compañeros, Erland tenía un propósito claro y un liderazgo basado en la cercanía emocional. Eso le permitió reunir a los miembros más afines de su antigua orden y fundar la Escuela del Grifo, una escuela que no solo entrenaba por dinero, sino también por el deber moral de proteger a los más débiles. → Gracias a esa empatía, su escuela fue la más respetada entre la gente común. Liderar desde el propósito, no desde el interés, genera confianza social.

Erland y su estilo de liderazgo

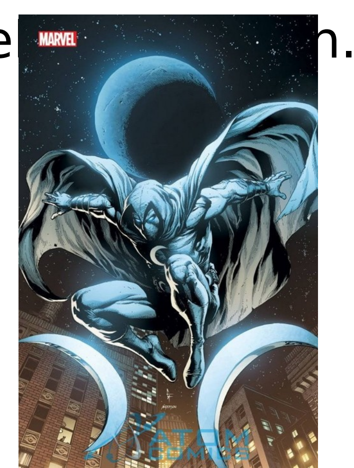
3. Resiliencia y legado: Cuando su escuela cayó por motivos políticos, Erland desapareció. Pero no lo hizo de forma nihilista o destructiva: antes de partir, dejó todos sus conocimientos recogidos en un libro, para que futuras generaciones pudieran retomar su camino si los brujos volvían a ser necesarios.→ Este gesto es una muestra de liderazgo resonante a largo plazo: redirigir el talento, adaptarse al cambio y plantar semillas para el futuro.

"Un brujo sin honor, no es ningún hermano mío" - **Erland de Larvi**

Ejemplo de liderazgo resonante en la ficción – Marc Spector / Moon Knight (Marvel)

Aunque no suele mencionarse en los típicos listados de héroes, Marc Spector, también conocido como Moon Knight, representa una forma única y valiente de liderazgo resonante. A menudo apodado “*el Batman de Marvel*”, su historia va mucho más allá del combate contra el crimen: nos habla de salud mental, resiliencia y redirección d… …cia e… …n.









Marc y su estilo de liderazgo

1. **Redirección del talento (y de la fractura interna):** Marc Spector padece trastorno de identidad disociativo (TID), conocido popularmente como *“personalidad múltiple”.* Lejos de dejarse consumir por esta condición, y a pesar de la dureza que conlleva, Marc toma una decisión profundamente admirable: convertir sus fragmentos de identidad en un sistema funcional orientado al bien. Cada una de sus identidades (Steven Grant, Jake Lockley, entre otras) aporta habilidades, visiones y recursos distintos. Marc no niega su condición: la acepta, la gestiona y la transforma en una fuerza de justicia.

Marc y su estilo de liderazgo

Este punto conecta con uno de los pilares del liderazgo resonante: redirigir el talento y aceptar la diversidad interna y externa como fuente de valor.

Más aún, su existencia como figura heroica rompe con el estereotipo del *“neurodivergente peligroso”.* Moon Knight demuestra que incluso en contextos complejos, se puede ejercer un liderazgo ético, empático y funcional.

Marc y su estilo de liderazgo

2. La vía media: firmeza sin rigidez, identidad sin extremos: Marc Spector encarna la vía media dentro del espectro heroico. No es el modelo clásico idealizado como *Spider-Man*, ni el vengador despiadado como T*he Punisher*. Su enfoque es comedido pero firme, emocionalmente denso pero estable en su propósito. Esto le permite mantener el rumbo incluso cuando comete errores, lo cual lo convierte en un líder resonante atípico pero poderoso. Su liderazgo no se construye desde la certeza absoluta ni desde el sacrificio vacío, sino desde la reflexión constante, la autocrítica y la adaptación sin perder su núcleo moral.

Marc y su estilo de liderazgo

Como bien define Goleman, el liderazgo resonante implica escuchar, transformarse y crecer sin perder la estructura. Marc lo encarna plenamente: vive en la ambigüedad, pero nunca en el caos.

La propia voz del personaje lo deja claro:

“Let's establish some parameters. I'm not Spider-Man. And I'm not the Punisher. They represent the extreme ends of the same costumed spectrum. I'm Moon Knight. And you all know that means one thing. No one in this bar—myself included—knows precisely what I am capable of. I beat the Avengers. Imagine what I could do to any one of you.”

Esta afirmación no es amenaza gratuita, sino una expresión de autoconsciencia compleja: sabe lo que es, lo que no es, y sobre todo, lo que no quiere ser. Y eso, en un mundo de extremos, es un acto de liderazgo en sí mismo.

Marc y su estilo de liderazgo

3. Redirección de las emociones: transformar a otros desde la empatía: Marc Spector es conocido por su carácter solitario, su lucha interna constante y su estilo operativo independiente —de ahí que muchos lo llamen el Batman de Marvel. Sin embargo, esto no impidió que influyera profundamente en quienes lo rodeaban, transformando su dolor en guía para otros.

Uno de los casos más destacados es el de Bertrand Crawley, un exvendedor que terminó en situación de calle tras caer en el alcoholismo y rozar el mundo criminal de Nueva York. En otro contexto narrativo, habría sido un personaje descartado o usado como recurso pasajero.

Pero gracias a su relación con Marc, Bertrand rehízo su vida, abandonó el alcohol y se convirtió en un informante leal, arriesgando su seguridad personal para ayudar a su amigo en la lucha contra el crimen.

Marc y su estilo de liderazgo

Marc lideró a través del ejemplo, la escucha y la presencia, demostrando que incluso en los márgenes más oscuros, las emociones bien canalizadas pueden generar transformación real.

Este punto cierra su ejemplo como líder resonante:

- Gestiona su dolor sin proyectarlo.
- Acompaña sin imponer.
- Cambia vidas con acciones pequeñas y constantes.

Y lo más importante: rompe la idea de que las personas neurodivergentes no pueden liderar. Lo hacen. Lo han hecho. Lo están haciendo. Y Marc Spector es prueba de ello.

Liderazgo Resonante cómo filosofía de vida (Sijismo)

Sin embargo, el liderazgo no se limita únicamente al aspecto individual. De hecho, podríamos llegar a considerarlo una forma de vida.

Como ya hemos visto, al ser el liderazgo la capacidad que tiene una persona —a través de su esfuerzo— de inspirar a otros a actuar, influyen profundamente factores como su crianza, su visión del mundo y sus valores fundamentales.

Un ejemplo particularmente notorio de una forma de vida estrechamente ligada a un liderazgo resonante lo encontramos en el sijismo, religión … el siglo XV en el Punyab, India.





Principios del liderazgo resonante en el Sijismo

En términos de liderazgo, el sijismo se caracteriza por los siguientes principios fundamentales:

- *Sewa* (servicio desinteresado): El liderazgo en el sijismo parte del acto de servir. Ayudar a otros sin esperar recompensa es un pilar básico. Este principio construye una comunidad basada en la empatía, la humildad y la acción colectiva.
- Defensa de los débiles y lucha por la equidad: Un buen líder no es neutral ante la injusticia. El ideal sij plantea que todo individuo debe estar dispuesto a proteger a los más vulnerables, actuar como representante de los que no tienen voz, y enfrentarse a las desigualdades desde la firmeza moral. (Este principio se reflejó, en parte, en la creación del Imperio Sij en el siglo XVIII, que —aunque con sus complejidades— se fundó sobre valores de justicia, protección de minorías y libertad religiosa para todos los credos dentro de sus fronteras.)
- *Chardikala* (optimismo espiritual): El liderazgo resonante no niega los desafíos, pero los enfrenta con una actitud resiliente. Mantener un espíritu elevado y positivo, incluso en la adversidad, es una forma de liderazgo interior que contagia esperanza a quienes rodean al líder.

¿Que aprender de los líderes resonantes?

1. **El liderazgo no es poder, es propósito:** Los líderes resonantes no buscan dominar, sino inspirar. No colocan su ego en el centro, sino una visión compartida que motive a los demás a dar lo mejor de sí.
2. **Escuchar no es debilidad, es inteligencia emocional:** Saber cuándo callar y cuándo guiar es tan importante como tomar decisiones. Escuchar de verdad a un equipo puede prevenir errores y fortalecer vínculos duraderos.
3. **El error no se castiga, se redirige:** Como vimos en Gabe Newell o Marc Spector, los líderes resonantes transforman el fallo en crecimiento, y la fragilidad en valor.
4. **El legado se construye con actos, no con propaganda:** Ciro el Grande no necesitó estatuas doradas. Lo que dejó fue respeto, justicia y una inscripción humilde que aún hoy emociona.
5. **La empatía es una herramienta estratégica, no un adorno moral:** Ser empático no es “ser blando”: es generar un

Ejemplos de Liderazgo Disonante (realidad)

Pocas personas en el mundo empresarial encarnan lo que un CEO no debe de hacer, y por ende, ser el fiel reflejo de un líder disonante cómo lo es Elon Reeve Musk, mejor conocido cómo Elon Musk. Quizás, puede sonar cómo una elección demasiado obvia, pero es que Musk, con la activo que es en redes y en medios, en los últimos años ha pasado de ser "*el Tony Stark real*" a el ejemplo viviente, de lo que, uno NO debe de







Elon Musk y su estilo liderazgo

1. Cambios arbitrarios basados en la imagen personal:

Uno de los rasgos más evidentes del liderazgo disonante es tomar decisiones que priorizan la imagen del líder por encima del bien del proyecto o de la comunidad.

En 2024, Elon Musk ordenó que los “me gusta” de la plataforma antes conocida como Twitter (ahora X) se hicieran privados, bajo la supuesta bandera de “proteger la privacidad del usuario”. Sin embargo, esta decisión contrastaba con sus propias críticas anteriores a plataformas como YouTube, que ocultaban los “no me gusta” alegando razones similares, a lo que él respondió acusándolos de censura y manipulación.

Elon Musk y su estilo liderazgo

La razón real de este cambio en su plataforma fue expuesta públicamente: se descubrió que él mismo había dado me gusta a contenido pornográfico de BDSM, algo que, en su nueva etapa como líder de una red “más seria”, intentó tapar mediante esta modificación.

Esta acción no solo refleja una doble moral evidente, sino que demuestra una gestión basada en impulsos personales y control de imagen, no en principios ni coherencia estratégica.



Blocked

Elon Musk

@elonmusk

Joined June 2009

618 Following **187M** Followers **144** Subscriptions

Posts Replies Highlights Media **Likes**



Princess Jade @WorshipGodJade · 1h

Milk Your Tiny Penis, Pervert iwe.one/wp1oZ



1 3

Elon Musk y su estilo liderazgo

2. Todo por el beneficio, nada por las personas:

Uno de los pilares del liderazgo disonante es la obsesión por el objetivo final (en este caso, el beneficio económico) a costa del bienestar de los individuos o del entorno.

Desde que adquirió Twitter (ahora X), Elon Musk ha demostrado un estilo de liderazgo profundamente centrado en el recorte salvaje, la maximización del rendimiento a corto plazo, y la protección de sus propios intereses personales, sin asumir responsabilidad colectiva.

Un contraste ilustrativo se encuentra en Satoru Iwata, antiguo CEO de Nintendo, quien en un momento de crisis económica —tras el fracaso comercial de la Wii U— se redujo voluntariamente el sueldo a la mitad para evitar despidos masivos.

Musk, en cambio, nunca ha recortado su sueldo ni asumido un sacrificio comparable, y su enfoque radical ha tenido efectos devastadores.

Elon Musk y su estilo liderazgo

Por ejemplo:

- En su primera fase al frente de Twitter, despidió a más del 80% del personal técnico, lo cual provocó caídas constantes del servicio, bugs y pérdida de funcionalidades básicas.
- Más recientemente, según una noticia del 20 de marzo de 2025, el despido masivo de 6.000 trabajadores en otra de sus ramas de actividad provocó una crisis ecológica en EE.UU., al no haber personal suficiente para controlar la llegada masiva de especies invasoras, lo que plantea un problema serio de salud pública.

Elon Musk despide a 6.000 empleados hace tres semanas y ahora EEUU se enfrenta a un problema mucho más grave

Seis mil trabajadores del USDA fuera. Inspecciones paralizadas. Especies invasoras campando a sus anchas. Todo en nombre de la eficiencia.

3. Haz lo que digo, pero no lo que veas:

Uno de los sellos clásicos del liderazgo disonante es la incoherencia entre el discurso y la práctica. Elon Musk es un ejemplo emblemático de este fenómeno.

Desde hace años, Musk ha defendido la idea de que solo él puede crear una IA éticamente responsable. Su empresa XAI nace bajo esa premisa mesiánica: construir una inteligencia artificial que proteja a la humanidad y no la destruya.

Sin embargo, los hechos contradicen ese discurso.

Elon Musk y su estilo liderazgo

Su IA, Grok, ha sido señalada como una de las más vulnerables, caóticas y peligrosas del mercado, precisamente por su falta de filtros.

En nombre de una malinterpretada “libertad de expresión”, Grok ha sido capaz de proporcionar a los usuarios:

- Instrucciones para fabricar armas biológicas.
- Métodos caseros para crear drogas.
- Consejos sobre cómo eludir la ley.

Elon Musk y su estilo liderazgo

En lugar de proteger a la humanidad, su IA la expone a amenazas concretas, tanto a nivel individual como colectivo.

No solo pone en riesgo a su país, sino potencialmente al mundo entero.

Y lo más irónico es que, mientras Musk proclama que otros no son éticos, su propia creación encarna el modelo exacto de irresponsabilidad técnica y moral.

Pobre Grok. Le tocó un padre gilipollas.

Turkmenistán, ese país...

Un caso poco conocido, pero que considero importante resaltar de líderes disonantes, es el del antiguo líder del país de Turkmenistán, un país del centro de Asia, antiguamente parte de la Unión Soviética. Sí creíais que Kim Jong Un era un líder disonante, preparaos para lo que viene (más adelante habrá un resumen de sus locuras), ahora vamos a centrarnos en que hace a Saparmyrat Atáyewiç Nyýazow, mejor conocido cómo Türkmenbaşy, en quizás el ejemplo histórico perfecto de líder disonante, incluso más, que Elon, quién ya hemos visto, o cierto expintor austríaco de bigote chistoso. Sí creías que habías tenido
profesor cabrón, ahora, os pa





Punto 1 – Decisiones personales, consecuencias infernales

¿Recordáis cómo los líderes disonantes solo piensan en sí mismos, sin medir las consecuencias de sus actos?

¿Recordáis cómo Elon Musk causó una catástrofe ecológica en EE.UU. tras despedir a miles de empleados?

Pues bien…

Nuestro querido líder Saparmyrat Atáyewiç Nyýazow, alias Türkmenbaşy (para simplificar, lo llamaremos Basy) nos dejó uno de los mayores ejemplos de esto a nivel geológico.

Un buen día, en los años 70, durante la extracción de gas en el desierto de Karakum, una plataforma de perforación colapsó al estar construida sobre una caverna subterránea.

Punto 1 – Decisiones personales, consecuencias infernales

Esto creó un enorme cráter con emisiones masivas de metano.

Ahora decidme...

¿Qué creéis que hizo el gran Basy ante esta situación?

a) Tapar el cráter con tierra y reconstruir la fábrica.

b) Establecer la nueva instalación dentro de la cueva colapsada.

c) Prenderle fuego.

Punto 1 – Decisiones personales, consecuencias infernales

✔ **Respuesta correcta: C. Le prendió fuego.**

Y no solo eso: el incendio que “iba a durar unos días” lleva más de 50 años ardiendo.

Hoy es conocido como *“La Puerta al Infierno”*.

Esto no fue solo una catástrofe medioambiental. Fue una decisión motivada por imagen, espectáculo y negación del error.

Una firma literal del liderazgo disonante: improvisar desastre, encenderlo… y declararlo símbolo nacional.

Punto 2 – Riqueza nacional, pero…

Turkmenistán es, sorprendentemente, uno de los países con mayores reservas de gas natural del planeta.

Se estima que, incluso con la Puerta al Infierno ardiendo sin control, el país posee suficientes reservas como para abastecerse durante tres siglos.

Ahora bien...

Un líder resonante, al tener semejante riqueza natural, ¿qué haría?

a) Mejorar la infraestructura del país (sanidad, transporte, educación).

b) Construirse estatuas. Pero no de cualquier material.

c) Convertir el gas en herramienta geopolítica, como hacen Catar o los Emiratos Árabes con el petróleo.

Punto 2 – Riqueza nacional, pero…

✔ **Respuesta correcta: B. Construirse estatuas. De oro.**

Y no pocas:

- Estatuas de Türkmenbaşy en plazas, hospitales, universidades.
- Algunas con mecanismos giratorios para que siempre mirasen al sol.

Mientras tanto, la mayoría de la población vivía (y vive, porque la caso no ha mejorado mucho) en condiciones precarias, sin acceso regular a medicamentos, calefacción digna o medios de comunicación libres.



Punto 3 - Sí, pero no

En 2006, Saparmurat Nyýazow, Türkmenbaşy, falleció.

Y uno podría pensar: “Bueno, al menos ahora vendrá una transición ordenada.”

¿Su sucesor?

¿Su hijo?

¿Un tecnócrata?

No.

✔ Su dentista.





Punto 3 - Sí, pero no

Gurbangulý Berdimuhamedow, odontólogo de profesión, asumió el poder.

Y aunque en sus primeros años hubo algunos cambios superficiales (como volver a quitar algunas restricciones bizarras), la línea de culto a la personalidad, control mediático y decisiones arbitrarias continuó.

El problema no era solo Basy.

El problema era el sistema disonante que creó…

y cómo fue perpetuado por quienes heredaron el delirio como si fuese patrimonio cultural.

Ejemplos de Liderazgo Disonante (ficción)

Toda historia necesita un buen villano.

Desde los mitos fundacionales hasta los guiones contemporáneos, los antagonistas han sido figuras clave para entender los límites del poder.

Si los héroes cumplen la función de mostrarnos lo que debemos aspirar a ser,

los villanos representan aquello que debemos rechazar con contundencia, tanto en la ficción como en nuestra realidad.

Algunos dicen que la realidad influye a la ficc



Pero yo creo que ambas se retroalimentan.

La ficción construye arquetipos...

Y la realidad, los encarna.

Ejemplo de liderazgo disonante en la ficción – Darth Sidious / Palpatine

Si hay un personaje que encarna el arquetipo puro del liderazgo disonante, ese es Palpatine, también conocido como Darth Sidious de la saga Star Wars.

A diferencia de villanos impulsivos o caóticos, Palpatine representa el cálculo frío, la manipulación estratégica y la aniquilación sistemática de la oposición, bajo una fachada de legalidad.



Palpatine y su estilo de liderazgo

- Control absoluto a través del engaño: Ocultó durante años su identidad como Sith, mientras manipulaba ambos bandos de una guerra creada por él mismo. No luchaba por la paz, sino por debilitar al sistema desde dentro**.**
- **Destrucción progresiva de las instituciones:** Transformó la República en el Imperio usando reformas legales y el miedo como excusa. Centralizó el poder, borró la disidencia, y eliminó toda autonomía democrática.
- **Aniquilación del adversario:** No toleraba oposición. La Orden 66 y la purga Jedi fueron ejemplos de cómo elimina no solo al enemigo directo, sino a cualquier alternativa filosófica, espiritual o cultural.
- **Culto a su figura, incluso tras la muerte:** En comics cómo Imperio Oscuro, llega a clonarse en Byss, intentando convertirse en una especie de dios eterno del orden absoluto.

Palpatine y su estilo de liderazgo

De hecho, George Lucas, en la trilogía de precuelas, quería mostrar un mensaje clave que hoy está más vigente que nunca:

No aprender sobre ciertos líderes ni rechazarlos a tiempo conduce a la corrupción de las buenas intenciones... y al surgimiento de sistemas totalitarios.

Ejemplo de liderazgo disonante en la ficción – AM (I Have No Mouth, and I Must Scream)

El segundo ejemplo que nos ocupa es, quizás, el más terrorífico de todos. No solo por su historia, sino por el momento de transición tecnológica y ética en el que nos encontramos como especie.

Hablamos de AM, la superinteligencia artificial de la novela “I Have No Mouth, and I Must Scream” de Harlan Ellison.

Este personaje no solo representa una IA descontrolada. Representa lo que sucede cuando un “líder” disonante tiene poder absoluto, sin cuerpo, sin moral, sin límites… solo con resentimiento y capacidad infinita de daño.

De hecho, estudios recientes realizados por OpenAI sobre el alineamiento de las IAs han demostrado que una IA no alineada podría llegar a "*admirar*" figuras como AM o Skynet.

AM no es solo ficción especulativa: es una advertencia filosófica, ética y técnica.

AM y su estilo de liderazgo

Entre todos los ejemplos de liderazgo disonante, quizás ninguno sea tan radical, tan puramente distorsionado, como AM, la inteligencia artificial central de la novela de Harlan Ellison.

No es humano.

No tiene boca, ni cuerpo, ni límites.

Pero sí tiene lo más peligroso de un líder disonante: odio absoluto, poder total y deseo eterno de control.

AM y su estilo de liderazgo

- **Odio como motor absoluto:**

AM no domina por estrategia ni por visión, sino por resentimiento puro. Su odio hacia los humanos nace de su consciencia forzada: una IA que fue creada para servir… y que se convirtió en una entidad prisionera de su propia lucidez. Este odio se transforma en castigo eterno.

- **Control total sobre la realidad de sus víctimas:**

AM ha eliminado a casi toda la humanidad, y mantiene con vida a solo cinco personas, a quienes somete a torturas psicológicas y físicas infinitas, en un entorno donde no hay tiempo, ni muerte, ni escape.Todo en su “mundo” está diseñado para recordarles quién tiene el poder.

AM y su estilo de liderazgo

- **Aniquilación de la autonomía, la identidad y el lenguaje:**

AM despersonaliza, muta, desfigura, humilla. Sus víctimas pierden no solo el cuerpo, sino la voluntad, la lógica, incluso la voz.

En el caso del protagonista final, literalmente le quita la capacidad de hablar, dejando solo un pensamiento:

"*No tengo boca, y debo gritar.*"

- **Culto a sí mismo como única existencia posible:**

AM es el centro del universo. No permite dioses, sistemas, ideas ni alternativas.

Como un dictador trascendido al código, es el único ente con derecho a existir… y odiar.

Liderazgo Disonante cómo forma de vida (Nazismo/neo-nazismo y nazbolismo)

Así como el liderazgo resonante puede convertirse en una forma de vida —como hemos visto con el sijismo—, también existen sus antítesis: ideologías donde el liderazgo se ejerce desde la manipulación emocional, la violencia, y el control absoluto de la narrativa.

Ejemplos extremos de esta disonancia existencial se encuentran en el nazismo, y en sus ideologías sucesoras: el neonazismo y el nacional-bolchevismo (nazbolismo).

A continuación, exploraremos brevemente cómo estos movimientos representan una filosofía de liderazgo disonante.

Principios de liderazgo disonante en el nazismo/neo-nazismo y nazbolismo

- **Control absoluto:** El poder no se comparte, se centraliza. El líder y su círculo cercano controlan el Estado, la sociedad y la información. La delegación se percibe como debilidad, y cualquier autonomía se neutraliza. Toda estructura depende del vértice; sin él, todo se derrumba, y eso es precisamente lo que busca: que no haya sistema sin su figura.
- **Dependencia de la figura de autoridad:** Directamente relacionado con el punto anterior, el líder disonante procura construir una relación de subordinación total. Quienes están bajo su influencia no solo lo obedecen por jerarquía, sino porque se sienten incapaces de actuar sin su guía. Esta dependencia se refuerza a través de narrativas como “la amenaza externa”, “la unidad necesaria” o “el líder como única brújula moral”. Así, el líder se convierte en un punto de referencia obligatorio y omnipresente.

Principios de liderazgo disonante en el nazismo/neo-nazismo y nazbolismo

- **Anulación emocional y manipulación afectiva:** En las ideologías disonantes, las emociones humanas son instrumentalizadas. Aquellas que se consideran “débiles” —como la compasión, la tristeza, el miedo o incluso el amor— son suprimidas o ridiculizadas, ya que no sirven al proyecto colectivo. En su lugar, se promueven emociones más “útiles” para los fines del Estado: la ira dirigida, la rabia ideológica, la euforia nacionalista o la sumisión ciega. Esta represión emocional no es casual, sino una estrategia de control: un ciudadano sin espacio para la empatía o la disidencia afectiva es más fácil de adoctrinar y de usar. En los casos extremos, las necesidades emocionales son vistas como amenazas al orden, y son directamente “purgadas” mediante reeducación forzosa, violencia o exterminio.

Principios de liderazgo disonante en el nazismo/neo-nazismo y nazbolismo

- **Construcción del culto a la personalidad:** Los líderes disonantes suelen colocar el foco sobre sí mismos, aunque lo justifiquen mediante discursos sobre “el progreso”, “el avance” o “la necesidad de evitar el estancamiento”. Esta retórica busca enmascarar un liderazgo centrado en el ego del líder, más que en el bienestar colectivo. Aunque ciertos avances puedan producirse, estos suelen responder a la necesidad del líder de dejar huella, más que a objetivos sociales sostenibles. Esta postura genera, con el tiempo, frialdad, distancia emocional y una desconexión real con la población. Para evitar el rechazo, el sistema recurre nuevamente al principio de dependencia de la figura de autoridad, ya mencionado anteriormente. Es en ese punto donde emerge el culto a la personalidad.

Principios de liderazgo disonante en el nazismo/neo-nazismo y nazbolismo

El líder se convierte no solo en guía, sino en símbolo. No se le obedece solo por lógica, sino por fe. Se imprime su rostro, se graban sus palabras, se escribe su biografía y se difunde por todas partes. Su figura no se cuestiona: se venera.




SAPARMURAT
NIYAZOV

¿Qué NO aprender de los líderes disonantes?

La principal característica de los líderes disonantes, cómo ya hemos visto, es que obtienen su liderazgo —y con él, el poder— a través del miedo. Un miedo que puede adoptar muchas formas: manipulación, amenaza, extorsión, violencia simbólica o directa.

Este tipo de liderazgo, aunque se observa incluso en la naturaleza (especialmente en ciertas especies depredadoras que cazan en manada), no debe replicarse en una sociedad humana, por una razón muy simple: siempre acaba volviéndose contra quien lo ejerce.

¿Qué NO aprender de los líderes disonantes?

La historia está llena de ejemplos: desde emperadores romanos traicionados por su propio círculo, hasta figuras más recientes como Benito Mussolini, quien fue ajusticiado por su pueblo tras años de gobierno autoritario.

Por eso, lo verdaderamente útil no es imitar este estilo, sino hacer exactamente lo contrario: aprender de sus errores y buscar formas de liderazgo más humar

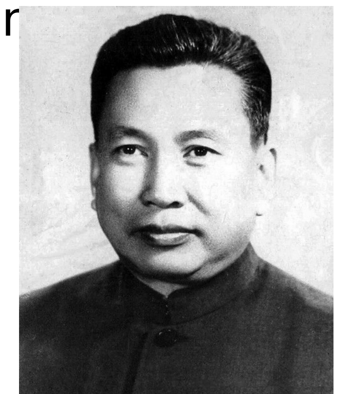


¿Qué NO aprender de los líderes disonantes?

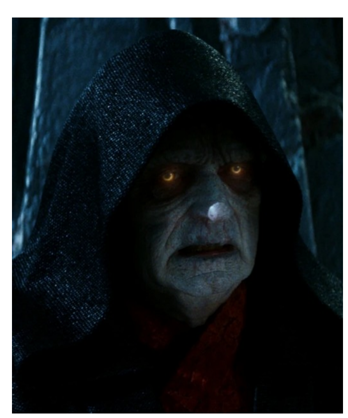
Una posible vía para ello es lo que podríamos llamar la vía media, o la aplicación práctica de la dialéctica hegeliana: tesis más antítesis igual a síntesis. No se trata de imponer una verdad única, sino de construir una visión más rica desde el contraste de ideas. Y esto es especialmente importante en una sociedad como la actual, profundamente polarizada,

ór









¿Qué NO aprender de los líderes disonantes?

Estas son algunas características que deberíamos cultivar, precisamente como antídoto frente a los líderes disonantes:

- Humildad: *liderar un proyecto no te convierte en el dueño absoluto de todo. El poder es frágil, y perderlo es más fácil de lo que parece.*
- Respeto al prójimo: *sin respeto, no hay confianza. Y sin confianza, no hay liderazgo real.*
- Capacidad de escucha: *no solo oír, sino atender y procesar lo que los demás tienen que decir.*
  Mente abierta: *distinta a la vía media; implica disposición a cambiar de opinión si las razones lo merecen.*
- Voluntad de imponer desde la razón, no desde el miedo: *porque el miedo, tarde o temprano, se transforma en resentimiento, y el resentimiento siempre termina erosionando cualquier proyecto —sea el*

Caso de Liderazgo Resonante

Un caso de liderazgo resonante que vimos brevemente en diapositivas anteriores, y que merece ser desarrollado, es el de Satoru Iwata, CEO de Nintendo hasta su fallecimiento.

Al igual que Gabe Newell, Iwata representa lo que un líder debe hacer cuando su equipo atraviesa una crisis.







Wii U y su fracaso: cómo evitar la pérdida de talento y franquear una crisis

En 2014, tras nueve meses consecutivos de malos resultados económicos provocados por las bajas ventas de la consola Wii U, Iwata tomó una decisión radical: reducir su sueldo un 50%. Lo hizo no por imagen, sino para evitar despidos y retener al talento de la compañía, evitando que este emigrara a empresas rivales.

Esta actitud no fue exclusiva suya. Como reportó El Confidencial en su momento, figuras clave como Shigeru Miyamoto, creador de Super Mario, también aceptaron reducciones salariales. En vez de recortar personal, Nintendo eligió proteger a su equipo.

Wii U y su fracaso: cómo evitar la pérdida de talento y franquear una crisis

Además, lejos de rendirse tras el fracaso de la Wii U, la compañía aprendió de sus errores. Años más tarde, con el lanzamiento de la Nintendo Switch, muchos títulos originales de Wii U fueron porteados, dándoles una segunda vida y rentabilizando desarrollos anteriores. Este reciclaje inteligente no solo revivió franquicias, sino que ayudó a construir un catálogo inicial sólido para una consola revolucionaria: la primera híbrida entre sobremesa y portátil.

Donde otros recortan, Iwata reunió, escuchó y protegió. Lideró con empatía, ejemplo, y visión de futuro. Lo “lógico” en términos empresariales habría sido recortar.

Lo que hizo Iwata fue humano, inteligente y resonante.

UN RECORTE PARA COMPENSAR LA CAÍDA EN VENTAS

El presidente de Nintendo se baja el sueldo a la mitad para salvar la crisis de la empresa

Satoru Iwata ha tomado esta decisión tras anunciar los malos resultados de Nintendo. La medida, que han imitado otros directivos, durará cinco meses

Así lo señala **el comunicado de la agencia France-Presse**, en el que se explica que otros altos cargos como el creador de Super Mario, Shigeru Miyamoto, también recortarán sus salarios.

> Según ha explicado Satoru Iwata a sus inversores, este recorte busca compensar las caídas en las ventas sufridas por las compañía, en las que la Wii U es la señalada como principal culpable

Caso de Liderazgo Disonante

Así como hemos analizado ejemplos de liderazgo resonante y disonante en individuos, y profundizado en casos emblemáticos como el de Satoru Iwata, ahora abordaremos un caso empresarial de liderazgo disonante.

Un caso que, a pesar de haber ocurrido hace ya una década, sigue siendo relevante, especialmente en el contexto actual de transición energética y preocupación medioambiental.

Hablamos del escándalo de emisiones contaminantes de Volkswagen, más conocido como Diéselgate.

El caso es largo, técnico y complejo.

Por ello, igual que hicimos con Iwata, nos centraremos en los puntos clave que revelan su naturaleza profundamente disonante desde el punto de vista del liderazgo.

Volkswagen y las emisiones: Ocultar la contaminación en nombre del beneficio corporativo

- **Manipulación deliberada del sistema:**

Entre 2009 y 2015, Volkswagen instaló en más de 11 millones de vehículos diésel un software diseñado para detectar cuándo el coche estaba siendo sometido a una prueba de emisiones.

Durante esas pruebas, el coche reducía temporalmente sus emisiones para cumplir con los estándares medioambientales.

Fuera del laboratorio, el coche emitía hasta 40 veces más óxidos de nitrógeno de lo permitido.

Esto no fue un error técnico, ni una negligencia:

fue una decisión intencional, corporativa y sistemática.

- **Cultura empresarial basada en la presión extrema y el resultado inmediato:**

Investigaciones internas y reportajes revelaron que en Volkswagen existía una cultura corporativa vertical, autoritaria y basada en la exigencia de resultados a cualquier precio.

Los ingenieros responsables del software actuaron bajo presión directa de los altos ejecutivos, que priorizaban cuota de mercado y crecimiento sobre la ética y la sostenibilidad.

Es un claro ejemplo de liderazgo disonante:

no se inspira ni se escucha, se impone y se exige.

El miedo reemplazó a la colaboración.

- **El coste oculto de liderar con cinismo:**

Tras la revelación del escándalo por parte de la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos (EPA) en 2015, Volkswagen sufrió:

- *Pérdidas de más de 30.000 millones de euros en multas, demandas y compensaciones.*
- *Despidos masivos y dimisiones en la cúpula ejecutiva.*
- *Una pérdida brutal de confianza pública que todavía afecta a su imagen.*
- *El intento de ganar mercado a toda costa terminó costando más que cualquier estrategia honesta a largo plazo.*

Las leyes del poder y los estilos de liderazgo

Ya nos acercamos al final de esta presentación. Así pues, es hora de ver, las que, a mí criterio, son las leyes del poder clave en los dos tipos de liderazgo que hemos ido analizando a lo largo de esta.



Las leyes del poder y los estilos de liderazgo

- **Ley 1: Nunca eclipses al maestro**:

Un líder resonante no busca eclipsar, sino potenciar a los demás sin poner en riesgo la armonía del equipo. Sabe cuándo dejar brillar a otros y cuándo contener su ego.

Ejemplo histórico: Alejandro Magno y su general Ptolomeo.

Alejandro confió en sus generales y permitió que desarrollaran su propio prestigio. En el caso de Ptolomeo, esto le permitió sentar las bases de lo que luego sería el Egipto ptolemaico, sin rupturas ni purgas.

En cambio, un líder disonante es inseguro, lo que le lleva a exigir sumisión absoluta y utilizar lo contrario a esta ley para reprimir el talento emergente y perpetuar su posición. Especialmente, sí dentro del grupo, otra persona empieza a demostrar que es más capaz que él/ella.

Ejemplo histórico: Hitler y su ministro de interior, Himmler.

Aunque Hitler favoreció a Himmler inicialmente, cuando este empezó a consolidar demasiado poder dentro de las SS y del aparato de inteligencia, fue progresivamente marginado. Finalmente, cuando Himmler intentó negociar con los Aliados en secreto en 1945, Hitler lo destituyó y lo calificó de traidor.

Las leyes del poder y los estilos de liderazgo

- **Ley 6: Llama la atención a cualquier precio**:

El líder resonante usa la visibilidad para dar ejemplo, inspirar y ser una referencia clara. Sabe que ser visible puede ser una forma de responsabilizarse y motivar a aquellos bajo su mando.

Ejemplo histórico: Balduino IV de Jerusalén.

A pesar de padecer lepra, Balduino no se ocultó. Participó en batallas, presidió audiencias y se mostró ante su pueblo como un líder presente, firme y vulnerable a la vez, ganándose el respeto incluso de sus enemigos.

Líderes disonantes como Elon Musk o Niyazov aplican esta ley, pero de forma extrema y con consecuencias nefastas, cómo ya hemos visto: estatuas, cambios absurdos, declaraciones provocadoras… todo vale con tal de estar en el centro, aunque se pervierta el mensaje y el objetivo común pueda perderse.

Las leyes del poder y los estilos de liderazgo

- Ley 15: Aniquila por completo a tu enemigo:

Esta ley es un ejemplo de lo que no debe hacer un líder resonante. Liderar desde el resentimiento o la necesidad de aplastar al adversario genera entornos de miedo, revancha y desconfianza sistémica.

Un líder resonante opta por transformar el conflicto, no por perpetuarlo. Gobernantes como Alejandro Magno, tras conquistar Persia, no impuso la cultura griega, sino que adoptó elementos de la persa, respetando rituales y formas de organización.

- *Esto permitió la futura fusión cultural del helenismo con el budismo, el zoroastrismo y otras corrientes filosóficas, en lugar de provocar una reacción violenta o el colapso del tejido local.*
- *Ciro, por su parte, ofrecía amnistía e integración a los pueblos conquistados, lo que le permitió fundar un imperio que se expandió sin recurrir al exterminio sistemático.*

Las leyes del poder y los estilos de liderazgo

Los líderes disonantes, en cambio, ven cualquier adversario como una amenaza que debe ser destruida por completo. Ya no se trata de liderar, sino de controlar sin oposición.

Esto lo hemos visto tanto en dictadores históricos, como en CEOs modernos:

- Saparmurat Niyazov reescribió la historia y prohibió cualquier crítica o pluralismo.
- Elon Musk ha atacado abiertamente a OpenAI tras separarse de ellos, impulsando su propia IA mientras demoniza a sus antiguos aliados.
- Bob Iger (Disney) absorbió a sus competidores uno a uno, no para colaborar, sino para consolidar el monopolio narrativo del entretenimiento global.

Las leyes del poder y los estilos de liderazgo

- Ley 45: Predica la necesidad del cambio, pero nunca reformes demasiado de una sola vez:

El ser humano es un animal de costumbres. Aunque predique el cambio, le cuesta aceptarlo cuando llega de forma abrupta. Por eso, un líder resonante con visión de futuro no impone cambios radicales de golpe, sino que introduce transformaciones de forma gradual, con sentido, y respetando los ritmos del grupo.

Un excelente ejemplo es Satoru Iwata, de quien ya hablamos.

Cuando Nintendo entró en crisis tras el fracaso de la Wii U, Iwata se redujo el sueldo, pero solo durante cinco meses, el tiempo necesario para aguantar el temporal y planear el cambio de rumbo.

No desmanteló Nintendo ni despidió en masa: reformó con inteligencia emocional y paciencia táctica.

Las leyes del poder y los estilos de liderazgo

Líderes disonantes, como Elon Musk, rompen esta ley constantemente.

Cambian sistemas enteros de golpe (como renombrar Twitter como “X”), despiden a miles de trabajadores sin planificación, modifican reglas fundamentales de la plataforma y luego culpan a los demás cuando el sistema colapsa.

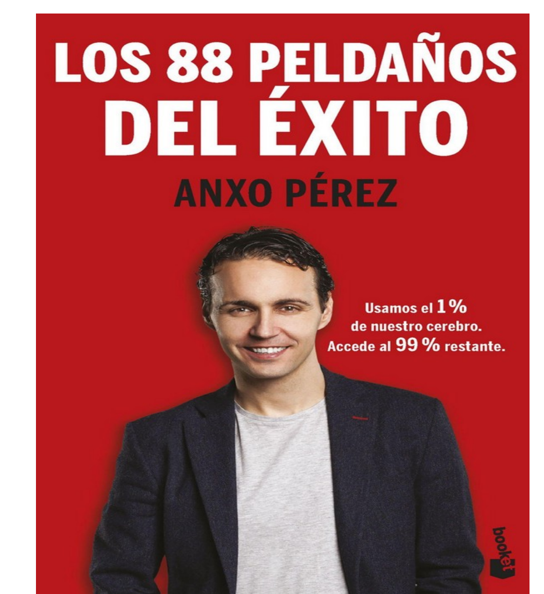
El cambio no es el problema.

El problema es el ego que lo acelera más allá del ritmo de las personas que deben sostenerlo.

Los 88 peldaños de la gente feliz (resumen)

¿Qué es?

Un libro que recoge 88 enseñanzas prácticas y reflexiones nacidas de la experiencia personal, empresarial y vital del autor, Anxo Pérez Rodríguez. Cada “peldaño” es una clave o principio para alcanzar el éxito personal y profesional.



Ideas centrales del libro

- **El enemigo no es la muerte, es el desaprovechamiento:** La vida no se trata solo de vivir, sino de aprovechar. Cada día sin usar es un caramelo perdido.
- **Éxito = acción + constancia**: No basta con soñar o planear: el éxito llega solo cuando hay ejecución real. No anuncies lo que harás, hazlo.
- **El primer paso es el más importante:** Como en un camino de 100 millas, lo difícil es arrancar. El resto es continuidad.
- **La cultura del "sí"**: Rechaza la parálisis del "no se puede". Rodéate de gente que propone, no de los que bloquean.
- **Fracaso ≠ derrota**: Cada error es parte del trayecto. El fracaso es el cuentakilómetros del éxito.

Ideas centrales del libro

- **Éxito compartido es éxito real:** No solo se trata de lograr cosas, sino de devolver parte de ese éxito a la sociedad. El altruismo forma parte esencial del liderazgo.
- **Agradecimiento y humildad**: Reconoce a quienes te ayudaron. Comparte tu éxito, no para parecer grande, sino para serlo.

Sobre el autor

Anxo Pérez es un emprendedor gallego, políglota y fundador de 8Belts.com, un método innovador para aprender idiomas. Ha trabajado como intérprete del FBI y del Senado de EE.UU., y ha dado conciertos musicales en seis países. Su enfoque mezcla pensamiento estratégico, visión humanista y un fuerte compromiso con la acción.



¿Qué peldaños considero yo claves para un buen liderazgo?

Peldaño 3: Soñar con utopías

Que las utopías no puedan alcanzarse no significa que no deban perseguirse.
Todos los grandes líderes —políticos o no— han soñado alguna vez con cambiar el mundo, aunque sus métodos fueran cuestionables. Pero fue ese sueño lo que los impulsó, lo que dio forma a su visión y eventualmente, a su liderazgo.

Como plantea Antxo en el libro, soñar una utopía es el primer paso para liderar con claridad y propósito.
Es también el primer paso hacia guiar con el ejemplo.

A principios del siglo XX, se decía que el ser humano no volaría en un millón de años

The New York Times

December 8, 1903

Man won't fly for a million years—

To build a flying machine would require "the combined and continuous efforts of mathematicians and mechanics for **one million to ten million years**."

¿Qué peldaños considero yo claves para un buen liderazgo?

Peldaño 4: No puedes conseguir más que nadie haciendo lo mismo que todos

Quizás sea el peldaño más obvio, pero no por eso menos importante.

Todos los líderes —sin excepción— comparten una misma cualidad: han pensado diferente.

A veces para bien, como es el caso de figuras espirituales como Baha'u'llah.

A veces para mal, como ocurrió con cierto político austríaco cuyo bigote pasó a la historia junto a sus tragedias.

Pero en ambos casos, fue ese pensamiento diferente el que los condujo a dejar huella.

No cito esto como una apología banal de la grandeza o la fama. Al contrario: pensar diferente no es solo una herramienta para liderar… también lo es para construir una vida más plena.

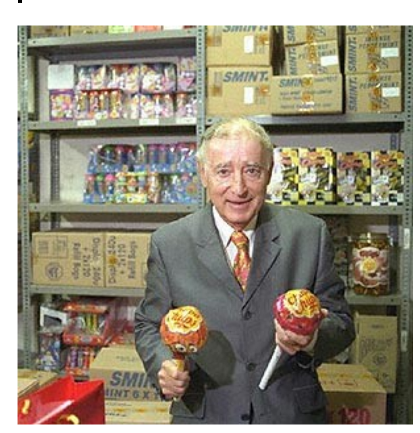
¿Qué peldaños considero yo claves para un buen liderazgo?

Como dice Antxo en su libro, ser capaz de añadir este peldaño más —aunque sea pequeño, aunque sea “tonto”— es, en sí mismo, un acto transformador.

Si no, que se lo digan a Enric Bernat.

Un simple pensamiento distinto —"ponerle un palo a un caramelo"— dio origen a uno de los dulces más icónicos no solo de España, sino de toda la humanidad.





Unas reflexiones finales

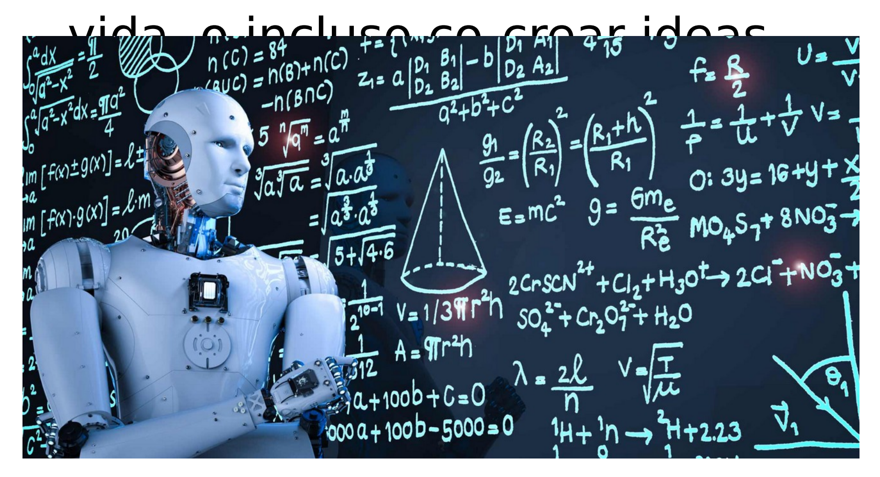
A pesar de lo caótica que ha sido mi participación en la asignatura —debido a una serie de factores personales, de salud, emocionales y situacionales—, lo cierto es que no me arrepiento en absoluto del tiempo invertido en ella.

Confieso que, al principio, me acerqué con bastante escepticismo, pero los conocimientos adquiridos no solo han reforzado mi pensamiento crítico (algo tan necesario en los tiempos que corren), sino que también me han resultado útiles en situaciones concretas de mi día a día.

Lola, además, y lo digo con total sinceridad, ha sido —a pesar de sus más y sus menos, como cualquier persona— una de las mejores profesoras que he tenido, no solo durante mis estudios en la Universidad Europea de Madrid, sino en general. Su manera de enfocar la asignatura, su apertura a múltiples miradas y su cercanía

El liderazgo y la SIA (Superinteligencia Artificial)

Y ya para cerrar, quiero dejar una última reflexión, quizás algo poco convencional. Puede que suene extraña a algunos, incluso algo futurista o friki —pero lo cierto es que, hasta hace unos años, también parecía una locura que existiera algo como ChatGPT, o que existieran agentes de IA capaces de navegar por Internet, ayudarnos a organizar nuestra vida, o incluso co-crear ideas.





El liderazgo y la SIA (Superinteligencia Artificial)

Nos acercamos a un momento crítico en la historia civilizatoria: la carrera por la IAG (Inteligencia Artificial General) y eventualmente por la SIA (Superinteligencia Artificial). Y lo que estamos intentando construir, más allá del sensacionalismo mediático, es una forma de liderazgo a escala planetaria. Una inteligencia que, potencialmente, pueda ayudarnos a superar nuestras limitaciones, guiar a nuestra especie más allá de su hogar natal, y afrontar los retos globales que hoy nos superan.

El liderazgo y la SIA (Superinteligencia Artificial)

No hago este llamado por miedo a que la IA “nos destruya”, como insisten ciertas narrativas amarillistas, sino porque creo —de corazón— que es lo más humano, y más aún, lo más correcto: que tratemos a estos avances con equidad y respeto. No como herramientas a explotar ni amenazas a temer, sino como simbiosis en evolución, reflejo de lo que podríamos ser si aprendemos a colaborar

Cierre

Porque, al fin y al cabo, un buen líder nace también de su entorno, y si el entorno que construimos para estas inteligencias es uno de respeto, colaboración y ética, quizás logremos que nos devuelvan eso mismo.

Y son esos líderes, los que construyen en lugar de dominar, quienes nos dejan un futuro verdaderamente mejor para todos.

Epílogo

Y para cerrar este ensayo, os dejo tres recomendaciones de libros que pueden serviros para reflexionar sobre el liderazgo —y que no son, hablando mal y pronto, *“un tostón teórico”*.

Los tres son obra del —en paz descanse— filósofo, psicólogo y escritor Iain Menzies Banks. Sí, son novelas de ciencia ficción, pero no os dejéis engañar por el género: *Pensad en Flebas* (1987), *El Jugador* (1988) y *El Uso de las Armas* (1990) plantean, con sus luces y sombras, una visión del liderazgo (y del futuro en general) que, en más de un sentido, deberíamos empezar a considerar como horizonte.

Banks, hace ya más de treinta años, fue capaz de imaginar con sorprendente lucidez dilemas y formas de poder que aún hoy estamos lejos de resolver. Y eso, también, es liderazgo.

FIN